



Saman om ein betre
KOMMUNE

SPEED DATE

Kjappe samtaler om hvordan arbeide med nærværskultur og redusert sykefravær

Hvorfor er det viktig å redusere sykefraværet egentlig?

- Norge trenger arbeidskraft
- Alt fravær er ikke sykdom (3-4% faktisk syke)
- Små enheter er utsatte
- Sløsing på kompetanse og ressurser
- Dårligere tilbud til brukere
- Delmål i en større sammenheng i kommuneplan – virkemiddel for å nå andre mål
- Jobb å identifisere seg med
- Redusere ekskludering
- Økonomi
- Sundt å være i arbeid – for mange uføre
- Hensynet til den sykmeldte, ta vare på folk
- Kontinuitet

Nærværskultur – hva ligger i begrepet? Hva vil det si å jobbe med det i praksis?

- Fokusendring – tilstedeværende – fokus på de som er på jobb, men også de som er sykmeldte
- AD arbeider med et prosjekt, kvinner arbeid i det store bilde
- Sette temaet på agendaen
- Møteplasser – ønsket på jobb
- Oppleve mestring – meningsfull arbeidsplass – mening i jobben
- 100 jobb – mere verdsatt
- Se alle – også de på deltid
- For mye fokus på de som er borte – glemmer de som er på jobb
- Synliggjøre nattvakter og andre «usynlige» grupper
- Belønningssystem for nærvær
- Få de ansatte til å være på jobb, involvere de ansatte og la dem få definisjonsmakt på nærværskultur
- Lederne må tørre å se seg selv i speilet
- Må være ærlig
- Hva er greit å snakke om og hva er ikke greit? Åpenhet
- Tillit og kommunikasjon
- Belønningssystem virker ikke
- Jobbe i grønn sone, Høyanger
- Gi gode tilbakemeldinger, engasjement

Året er 2018... din kommune har redusert sykefraværet med 20% fra dagens nivå - hva er det viktigste dere har gjort?

- Stord – fokus på IA-arbeid – fokus på enhetene – 10 tiltak – knekt koden – medarbeiderne har fortalt oss løsningen, 6,4% - styrket lederne, gode medarbeidere
- Andebu: fortsatt med det vi gjør i dag, nede på 5,8%, dette sitter i pannebrasken hos alle, godt trepartssamarbeid
- Høyanger: alle går i samme retning, Gode strukturer, alle må ville det samme, 6,4%
- Østre Toten: Ledere er flinkere på verdibasert ledelse, myndiggjøring, større stillinger, bedre tilrettelegging – gjøre jobben annerledes- andre oppgaver
- Framtidas arbeidsmarked – mange utfordringer blant nye grupper
- Lenvik: Tror ikke vi vil nå målet. Råd: du må tro på målet, starte med delmål, eks. 10%, involvere ansatte. Mere målrettet med tiltakene avhengig av eks. diagnose
- Porsgrunn: Vi må tenke på framtidens arbeidskraft, de utfordringer vi står overfor, rus mm. Dette må vi demme opp i mot. Ærlig på problemet. Vi skal arbeide med helsefremmende arbeid, 6,5%, Motivasjon, bli sett og hørt, spille på lag

Hva er ledernes viktigste oppgaver i arbeidet? Politikernes rolle og bidrag? De tillitsvalgte?

- Politikere: Bevisst rolle: kommunestyret er arbeidsgiver, er på ballen, kan problemstillinger, bryr oss, gir forventninger ut, offensive, overordnet tenkning, fornuftige rammer for arbeidet, trepartssamarbeid – sette av penger, gi oppmerksomhet.
- Lederne: Holde kokeplata varm – sette dagsorden, være tilstede. Fokus på resultatmål og resultatområder. Alle blir gjort ansvarlige. Som leder må du være ydmyk – lytte. Vi, Høyanger kan lære noe av privat sektor. HMS-arbeidet er overbyggende, nærværarbeid som del av dette. Forebygge på spesifikke områder. Få en forståelse om hva HMS faktisk er. Lederne må holde fokus. Politikerne vil vite – dette er ledernes ansvar.
- Tillitsvalgte: Holde fokus, samarbeid og medbestemmelse ute på arbeidsplassene, dyrke partssamarbeidet, men vi må tørre å utfordre og spørre. Vi må få ut budskapet til de ansatte, plasstillitsvalgte og andre organisasjoner. Vi skal være et lag sammen. Vi kan påta oss å lede et prosjekt sammen med adm. og politikere. Vi har stor påvirkningskraft overfor ansatte. Medvirkning på alle nivåer. Hovedtillitsvalgte er viktige.
- Prosjektledere: Holde fokus. Sikre forankring, alle i trepartssamarbeidet bidrar. Østre Toten: Rådmannen er med på verditurne, når hun har mulighet. Bygge ned barrierer i egen organisasjon. Skape et eierskap og forpliktelse blant alle parter. Utnytte kompetanse på tvers i organisasjonen. Passe på at dialogen mellom partene fungerer, sikre at de tillitsvalgte er med, for de er viktig

Kjennetegn ved godt partssamarbeid

- Felles mål – og evne til å holde fokus på dem
- At alle parter trekker i samme retning og bidrar til nå målene
- Gjensidig tillit og åpenhet
- Respekt for hverandres ulike roller og interesser.
Avklarte roller og bidrag
- Engasjement – og vilje til å sette seg inn i problemstillingene
- God møtekultur og ledelse - avklarte kjøreregler og gjennomtenkt dagsorden
- Aktive, løsningsorienterte prosjektdeltakere med evne til å tenke vinn-vinn

Hvor godt fungerer partssamarbeidet i kommunen din? Skala fra 1-10

Om kultur- bygging og helsefremmende ledelse



Hanne Dorthe
Sørensen - dk